

**PENGARUH KEPEMIMPINAN RUMAH KONVEKSI TERHADAP KOMITMEN KERJA
DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEKERJA DIBAWAH UMUR**

(Studi kuantitatif kepemimpinan komunikasi kelompok rumah konveksi terhadap komitmen kerja dan produktivitas kerja pekerja dibawah umur di desa Pegaden Tengah Wonopringgo kabupaten Pekalongan)



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika

Oleh:

KHAIRISA KHARISMA DEWI

L 100130037

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN RUMAH KONVEKSI TERHADAP
KOMITMEN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEKERJA
DIBAWAH UMUR**

(Studi kuantitatif kepemimpinan komunikasi kelompok rumah konveksi
terhadap komitmen kerja dan produktivitas kerja pekerja dibawah umur di
desa Pegaden Tengah Wonopringgo kabupaten Pekalongan)

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

KHAIRISA KHARISMA DEWI

L100 130 037

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Budi Santoso, M.Si

NIK.1237

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN RUMAH KONVEKSI TERHADAP
KOMITMEN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEKERJA
DIBAWAH UMUR**

(Studi kuantitatif kepemimpinan komunikasi kelompok rumah konveksi
terhadap komitmen kerja dan produktivitas kerja pekerja dibawah umur di
desa Pegaden Tengah Wonopringgo kabupaten Pekalongan)

OLEH

KHAIRISA KHARISMA DEWI

L 100 130 1037

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Komunikasi dan Informatika

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Jumat, 27 Oktober 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Budi Santoso, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Dian Purworini, S.Sos. MM
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Edi Purwo Saputro, M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan,



Murgiyatna, Ph.D

NIK. 881


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 11 Oktober 2017

Penulis



Khairisa Kharisma Dewi

L 100 130 037

PENGARUH KEPEMIMPINAN RUMAH KONVEKSI TERHADAP KOMITMEN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEKERJA DIBAWAH UMUR

**(Studi kuantitatif kepemimpinan komunikasi kelompok rumah konveksi terhadap
komitmen kerja dan produktivitas kerja pekerja dibawah umur di desa Pegaden
Tengah Wonopringgo kabupaten Pekalongan)**

Abstrak

Tuntutan bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup juga dilakukan oleh anak yang disebut pekerja anak. Pekerja anak adalah mereka yang berusia 15-17 tahun dalam pekerjaan buruk dan berbahaya dan berdampak buruk terhadap mereka. Kabupaten pekalongan terkenal dengan industri garment termasuk rumah konveksi, rumah konveksi sebagian mengambil pekerja dibawah umur disekitar lingkungan yang putus sekolah. Rumah konveksi merupakan komunikasi kelompok dimana ada pengaruh kepemimpinan pemilik rumah konveksi terhadap komitmen dan produktivitas kerja pekerja dibawah umur. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi dengan petunjuk dan perintah untuk mencapai tujuan. Komitmen adalah keyakinan seseorang dalam membina hubungan dengan orang lain merupakan hal yang penting yang saling bermanfaat satu sama lain. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai dalam menghasilkan suatu barang atau jasa persatuan persatuan waktu. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan pengambilan sample menggunakan purposive sampling sebanyak 30 pekerja dibawah umur rumah konveksi di desa Pegaden Tengah. Hasil penelitian adalah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pekerja dibawah umur di rumah konveksi desa Pegaden Tengah artinya semakin tinggi kepemimpinan, maka komitmen kerja akan semakin meningkat. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pekerja dibawah umur di rumah konveksi desa Pegaden Tengah artinya semakin tinggi kepemimpinan yang digunakan, maka produktivitas akan semakin meningkat.

Kata Kunci: pekerja anak, kepemimpinan, komitmen, produktivitas

Abstract

The demand of working in fulfilling the necessities of life is also done by children called child labor. Child laborers are those aged 15-17 in bad and dangerous jobs and have a negative impact on them. Pekalongan district which is famous for garment industry including convection house, convection house takes underage workers surround who are dropout school. Convection house is a group communication where there is influence of convection house owner leadership to commitment and work productivity of underage worker. Leadership is an attempt to influence many people through communication with instructions and orders to achieve goals. Commitment as a person's belief in fostering relationships with others is an important thing that mutually beneficial to each other. Productivity is a comparison between the results achieved with the role of employees in producing a goods or services unity of time unity. The method used in this research was quantitative method and

sampling technique used purposive sampling as many as 30 workers under the age of convection house in Pegaden Tengah village. The result of this study showed that leadership had a positive effect on work commitment of underage workers at conventional home village of Pegaden Tengah and it meant that the higher the leadership, the work commitment will increase. Leadership positively affected the labor productivity of underage workers at conventional home village of Pegaden Tengah which meant the higher the leadership used, the productivity will increase.

Keywords: child labor, leadership, commitment, productivity

1. PENDAHULUAN

Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup dituntut untuk bekerja, tidak hanya bagi mereka yang umurnya sudah dewasa melainkan juga bagi mereka yang masih dibawah umur. Adanya faktor ekonomi serta banyaknya sumber daya manusia menjadikan seorang anak harus bekerja (Rahman, 2007). Pekerja dibawah umur memang masih menjadi kontroversi di Indonesia, beberapa pihak menganggap pekerja anak merupakan bentuk bakti anak kepada orang tua dalam membantu perekonomian keluarga, adapula yang menganggap pekerja anak sebagai eksploitasi anak. ILO (International Labour Organization) sudah mengadopsi lebih dari 15 konvensi sejak tahun 1919 yang menyangkut atau relevan tentang permasalahan pekerja anak. Salah satu konvensi-konvensi tersebut merupakan konvensi komprehensif yang menyangkut tentang permasalahan pekerja anak. Konvensi No: 138/1973 tentang batas minimum umur pekerja (minimum admission to work) serta hal yang membahas tentang hal-hal yang tidak baik bagi pekerja anak (worst forms of child labour) yang tercantum dalam konvensi No: 182/1999. Berdasarkan survei tenaga kerja nasional (SAKARNAS) pada tahun 2001 menyatakan bahwa pekerja anak adalah anak-anak yang berusia 15-17 tahun mencapai angka 26,1% berada dalam pekerjaan yang buruk dan berbahaya yang bisa berdampak buruk pada pekerja anak tersebut. Anak-anak yang tidak punya pilihan selain bekerja, memiliki waktu yang terbatas untuk belajar sehingga peluang pencapaian pendidikan yang rendah, dan tidak bisa berharap akan tumbuh menjadi pekerja yang produktif. Pekerja anak tentunya berbeda performanya dengan pekerja yang sudah cukup umur hal ini tentunya ada pengaruh kepemimpinan dalam kelompok (Setiawan & Wardianti, 2010). Menurut Griffin pekerja yang berusia muda secara umum memiliki fisik dan tenaga yang kuat, kreatif serta dinamis, namun memiliki sifat cepat bosan dan kurang bertanggung jawab dan cenderung membolos kerja, sedangkan pekerja tua memiliki fisik yang lemah namun lebih ulet dan bertanggung jawab (Rizal, 2016).

Kepemimpinan dalam suatu organisasi maupun kelompok dan dukungan dari orang-orang disekitar lingkungan kerja adalah kunci bagaimana para pekerja melihat pekerjaan mereka, jika pemimpin memiliki sifat kharismatik dan daya tarik dalam memimpin serta peduli dengan para pekerja maka akan membuat para pekerja merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan mereka dengan tepat waktu(Liu & Chen, 2017). Baik pemimpin dan pekerja harus bekerja sama secara efektif dalam mengkomunikasikan kegiatan atau pekerjaan yang harus dikerjakan(Abbas & Yaqoob, 2009). Hubungan komunikasi yang baik dalam kerja tentunya akan membuat pekerja bertahan dalam pekerjaannya sehingga terbentuk komitmen kerja terhadap pekerjaan(Matin, Hamidizadeh, Jandaghi, & Karimi, 2010). Mengenai komitmen kerja merupakan sifat hubungan yang memungkinkan seseorang memiliki ikatan yang tinggi dan berusaha sebaik mungkin dan bekerja keras(Setiawan & Wardianti, 2010). Kebutuhan komunikasi antara pekerja maupun komunikasi dari pemimpin harus bisa berjalan dengan baik, hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja baik kualitas maupun kuantitas atau produktivitasnya(Anjani, 2014). Efektivitas kepemimpinan yang matang dapat mendorong serta mengembangkan komitmen pada individu atau anggota. Selain komitmen kerja, produktivitas juga merupakan hal penting bagi pekerja di berbagai sektor tak terkecuali pada sektor industri rumahan(H. Teman Koesmono, 2007).

Adanya kesadaran pekerja yang kurang terhadap pentingnya produktivitas adalah salah satu penyebab hasil pekerjaan menjadi rendah(Damayanti, 2005). Menurut Muchdarsyah Sinungan (1992)tenaga kerja di Indonesia memiliki produktivitas kerja yang masih rendah oleh karena itu perlu adanya peningkatan dalam produktivitas.Seperti pada penelitian yang dilakukan Rumondor pada Badan Kepegawaian dan Diklat daerah Minahasa Selatan, hasil dari penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja namun nilainya tidak signifikan terhadap produktivitas pegawainya(Rumondor, 2013).Pemimpin mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pengikut serta proses kelompok. Bersama-sama, mereka memberikan wawasan asli yang memperkaya dan memperluas pendekatan sosial psikologis untuk kepemimpinan(Thomas, Martin, & Ronald, 2013).

Pada penelitian Festus et al. (2014) mengungkapkan bahwa komunikasi yang efektif menciptakan saling pengertian antara manajemen dan pekerja yang membantu dalam membangun hubungan yang tulus antara kedua belah pihak. juga, penelitian ini mengungkapkan bahwa buruknya komunikasi bisa berpengaruh pada kinerja atau performa pekerja. Sehingga komunikasi dalam hal ini adalah sarana melalui tugas dan sumber daya mana yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas, bawahan yang mengetahui peran dan tugas

serta hasil yang diharapkan akan mempermudah pekerjaan serta meningkatkan kinerja yang baik. Selain itu komunikasi yang dilakukan secara langsung oleh atasan mengenai isu-isu penting yang terjadi kepada bawahan. Meningkatkan komitmen kerja dilakukan dengan menghilangkan hambatan komunikasi serta menciptakan media komunikasi yang efisien, transparan, dan partisipatif (Festus & Ph, 2014). Pada penelitian yang dilakukan oleh Nwagbara et al. (2013) mengungkapkan bahwa komunikasi merupakan bagian integral dalam mengelola hubungan di tempat kerja antara pemimpin dan pekerjanya. Oleh karena itu komunikasi yang efektif adalah korelatif berkomunikasi tugas secara efektif serta penting dalam umpan balik, yang penting untuk saling pengertian keputusan (Nwagbara, Oruh, Ugorji, & Ennsra, 2013).

Tingkat pendidikan di kabupaten Pekalongan sendiri masih bisa dikatakan rendah, Bupati Pekalongan sendiri mengungkapkan “Selama empat tahun lebih memimpin Kabupaten Pekalongan, saya belum pernah tampil dengan kepala tegak di hadapan Gubernur Jateng tentang masalah pendidikan. Kenapa? Karena di tingkat provinsi pendidikan kita menduduki peringkat yang belum membanggakan” katanya seperti dilansir dari *Antara* (Kutdani, 2015). Sehingga masih banyak dijumpai pekerja dibawah umur, yang semestinya mereka mengenyam pendidikan tetapi malah bekerja. Kabupaten Pekalongan sendiri dikenal sebagai pusat produksi batik serta konveksi garment, baik dalam bentuk pabrik maupun sektor industri rumahan. Struktur industri diumpamakan seperti piramida yang terdiri dari kelompok atas dan kelompok bawah, kelas atas adalah industri besar dimana jumlahnya sedikit namun aset yang dimiliki banyak, sedangkan kelompok bawah adalah industri kecil dimana jumlahnya banyak namun aset yang dimiliki sedikit. Dalam sektor industri konveksi rumahan biasanya mengambil tenaga kerja disekitar lingkungan rumahan, yaitu anak-anak yang putus sekolah (Sudantoko, 2010). Hal tersebut menjadi salah satu dari 13 bentuk pekerjaan terburuk dari pekerja anak berdasarkan Keputusan Presiden no. 59/2002 (Organisasi Perburuhan Internasional, 2004) yaitu memperkerjakan anak di industri rumah tangga (*cottage industri*) salah satunya rumah konveksi (Rahman, 2007).

Faktor ekonomi adalah faktor utama mengapa anak tidak sekolah dan memutuskan untuk bekerja hanya sekedar membantu perekonomian keluarga karena orang-tua yang tidak mampu membiayai sekolah. Faktor lingkungan sekitar juga membuat anak cenderung mengikuti lingkungan sekitar mereka, sehingga anak kurang bersemangat dalam pendidikannya karena lingkungan sekitar merupakan orang yang bekerja bukan bersekolah (Septiarti, 2002). Rumah konveksi sendiri bukan termasuk dalam organisasi melainkan kelompok kerja, karena karakteristik dari organisasi menurut *Schein* antara lain :

mempunyai tujuan organisasi, struktur organisasi, saling berhubungan guna mengkoordinasikan aktivitas yang terjadi di dalamnya. Sedangkan dalam rumah konveksi tidak ada struktur yang jelas hanya ada pemilik rumah produksi konveksi tersebut dan para pekerjanya sehingga tidak bisa disebut organisasi (Duha, 2016).

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu bagaimana pengaruh positif kepemimpinan terhadap komitmen dan produktivitas kerja pekerja dibawah umur. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan rumah konveksi terhadap komitmen dan produktivitas kerja pekerja dibawah umur di desa Pegaden Tengah kecamatan Wonopringgo kabupaten Pekalongan. Hipotesis bisa dikatakan jawaban sementara dari peneliti terhadap penelitian yang dilakukan, sehingga kebenaran jawaban tersebut perlu diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini. Disebut jawaban sementara karena jawaban sementara peneliti ini berdasarkan teori-teori sebelumnya yang relevan terhadap penelitian ini serta belum didasarkan oleh fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data (Wijayanti, 2012). Hipotesis juga biasa disebut dengan jawaban yang teoritis dari peneliti terhadap rumusan masalah pada penelitian yang belum ada jawaban bersifat empirik (Sugiyono, 2005:70).

Berdasarkan pada perumusan masalah dan telaah pustaka yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : (a) H1 : “Ada pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap komitmen kerja pekerja dibawah umur rumah konveksi di desa Pegaden Tengah”, (b). H2 : “Ada pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pekerja dibawah umur rumah konveksi di desa Pegaden Tengah”.

1.1. TELAAH PUSTAKA / LITERATURE REVIEW

1.1.1. Kepemimpinan dalam Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara 2 orang atau lebih dalam suatu kelompok kecil. Menurut Devito adalah sekelompok individu atau anggota yang berkomunikasi yang relatif secara mudah baik bagi pengirim pesan maupun penerima pesan, dan para anggotanya juga memiliki hubungan serta berkomunikasi satu sama lain dan memiliki tujuan untuk dicapai bersama. Selain itu komunikasi kelompok juga merupakan proses komunikasi yang berlangsung 3 orang atau lebih secara tatap muka dimana anggota anggotanya saling berinteraksi satu sama lain. Tidak ada jumlah batasan anggota yang pasti, 2-3 orang atau 20-30 orang (Muaripin, 2015).

Sifat-sifat komunikasi kelompok sebagai berikut: (a) Setiap anggota kelompok berkomunikasi secara langsung atau tatap muka, (b) Anggota yang dimiliki dalam kelompok

cenderung sedikit, (c) Terdapat pemimpin dalam kelompok yang bertujuan memberi arahan pada anggota, (d) Tujuan dan sasaran kelompok dibagi bersama oleh anggota, (e) Setiap anggota kelompok memiliki pengaruh satu sama lain.

Pada dasarnya proses komunikasi kelompok sama dengan proses komunikasi pada umumnya, berikut unsur-unsur dasar yang ada dalam komunikasi adalah: (a) Pengirim pesan (komunikator), (b) Encoding (pemaknaan ide oleh komunikator untuk diubah menjadi pesan yang bisa dipahami oleh komunikan), (c) Pesan (informasi yang disampaikan oleh komunikator), (d) Saluran atau chanel (media atau sarana yang digunakan untuk menyebarkan pesan), (e) Decoding (pengertian atau tafsir dari penerima pesan terhadap pesan-pesan yang disampaikan oleh komunikator), (f) Penerima pesan atau komunikan (orang yang menerima ide, gagasan, informasi atau pesan), (g) Umpan balik atau feedback (reaksi komunikan terhadap pesan yang telah diterima), (g) Gangguan atau noise (bagian dari proses komunikasi yang dapat memiliki pengaruh dalam suatu komunikasi). Individu akan menjalin komunikasi secara pribadi dan menggunakan bahasa yang cenderung tidak formal ketika semua anggota yang ada pada kelompok tersebut berkomunikasi diluar forum kelompok, jika anggota berkomunikasi dalam forum kelompok maka mereka berkomunikasi dengan menggunakan bahasa yang lebih formal (Muaripin, 2015). Salah satu dimensi kompetensi yang penting adalah kepemimpinan dimana kepemimpinan tersebut yang menentukan pengaruh terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi/kelompok. Hal yang penting dan pokok dalam kepemimpinan adalah bagaimana cara untuk memengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaannya secara efektif karena pada dasarnya setiap orang bisa berbeda-beda dalam melakukan (Wijayanti, 2012).

Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan merupakan proses seseorang dalam memberikan inspirasinya kepada semua bawahannya agar bertindak dan melakukan pekerjaan dengan baik agar tujuan yang diharapkan tercapai. Kepemimpinan juga merupakan cara untuk mengajak para pekerja agar melakukan pekerjaannya dengan benar agar tercapainya komitmen serta mereka dapat memotivasi sehingga tujuan mereka tercapai. Menurut Anoraga (2003:2) kepemimpinan memiliki arti yaitu kemampuan seseorang melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung untuk dapat mempengaruhi orang lain, dalam hal ini menggerakkan pekerja agar memiliki pengertian, kesadaran, serta dengan senang hati melakukan pekerjaan dan mengikuti perintah dari pemimpin. Kepemimpinan menurut DuBrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif,

kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Berdasarkan definisi-definisi kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dan diperintah sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Menurut Wursanto (2002:197) bagaimana seseorang bisa menjadi pemimpin, berikut teori tentang kepemimpinan yaitu: (a) teori kelebihan mencakup kelebihan rohaniyah, kelebihan ratio dan, kelebihan badaniah. Seseorang akan menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki kelebihan-kelebihan tersebut daripada para anggotanya, (b)teori Sifat yaitu sifat-sifat yang positif seperti adil, percaya diri, dapat melindungi, inisiatif, daya tarik, komunikatif, kreatif, energik serta persuasif dapat menjadikan seorang pemimpin yang baik, (c)teori Keturunan salah satu faktor keturunan dan warisan seperti orang tua yang sebelumnya menjadi pemimpin sehingga anaknya secara otomatis dapat menjadi pemimpin, (d) teori Kharismatik merupakan sifat seseorang yang mempunyai daya tarik, kewibawaan, dan pengaruh yang besar bagi orang lain, dalam hal ini pemimpin yang baik adalah seseorang yang memiliki sifat kharismatik terhadap anggotanya, (e)teori Bakat dalam arti seseorang yang lahir dengan bakat dapat menjadi pemimpin yang baik, bakat kepemimpinan seseorang harus dikembangkan misalnya memberikan kesempatan pada seseorang yang memiliki bakat untuk menjadi pemimpin, (f) teori Sosial karena pada dasarnya semua orang memiliki bakat menjadi pemimpin, karena kepemimpinan dapat dilatih, dididik, dan dipelajari melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

Indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1991:154) adalah sebagai berikut: (a)bersifat adil merupakan sifat yang mutlak yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sebab dalam kegiatan suatu organisasi menjadi cermin dari kesepakatan antara pemimpin dan bawahanbersama dalam mencapai tujuan, (b)memberi sugesti yang berarti sugesti biasanya disebut juga dengan saran atau anjuran yang merupakan pengaruh yang mampu menggerakkan hati seseorang. Sugesti merupakan peranan yang penting dalam kelompok/organisasi hal ini karena sugesti dapat memelihara dan membina harga diri, partisipasi, dan rasa pengabdian diantara para bawahan, (c)mendukung tujuan karena kepemimpinan merupakan faktor yang mendukung tercapainya sebuah tujuan dalam organisasi/kelompok, karena pada dasarnya tujuan organisasi/kelompok tidak secara otomatis terbentuk dengan sendirinya. Tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi/kelompok dan memungkinkan para pekerja dapat bekerja sama sehingga tujuan tersebut secara efektif dapat dicapai, (d)katalisator yang dimiliki oleh pemimpin berperan

dalam meningkatkan semua sumber daya yang tersedia serta usaha-usahanya dalam memberikan efek yang positif serta semangat daya kerja yang cepat dan semaksimal mungkin untuk dikerjakan, (e)menciptakan rasa aman adalah hal-hal yang positif dan sikap optimis dalam menghadapi berbagai permasalahan yang mungkin terjadi pada organisasi/kelompok harus dapat dipelihara oleh pemimpin, pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman bagi bawahannya sehingga ketika bawahannya sedang melakukan tugas-tugasnya mereka merasa terlindungi dan aman dari rasa gelisah, khawatir dan cemas serta pemimpin menjamin rasa aman pada para bawahannya, (f)sebagai wakil organisasi karena pemimpin selalu dipandang memiliki segala peranannya dalam semua bidang pekerjaan oleh para bawahannya, juga dalam prinsip-prinsip keteladanan yang dianut karena pemimpin adalah segala-segalanya. Sehingga kesan-kesan tertentu dalam organisasi kelompok dapat tercermin dari sikap, perilaku, perilaku dan omongan dari pemimpin, (g)sumber inspirasi karena semangat para bawahan/pekerja bersumber pada pemimpinnya,oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat para pekerjanya sehingga mereka berantusias dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi/kelompok secara efektif dapat dicapai, (h) bersikap menghargai karena pemimpin harus dapat menghargai para bawahannya, karena pada dasarnya seseorang ingin mendapatkan pengakuan dan penghargaan. Pemimpin berkewajiban memberikan penghargaan dalam berbagai bentuk apapun kepada para bawahannya(Wijayanti, 2012).

1.1.2. Komitmen Kerja Dan Produktivitas

Morgan dan Hunt (2004: 23) berpendapat bahwa komitmen merupakan rasa yakin oleh seseorang bahwa dalam membina hubungan dengan baik dengan orang lain dapat berpengaruh secara penting terhadap manfaat secara maksimal yang diperoleh orang-orang yang saling berhubungan tersebut. Moorman(1992: 323) mengungkapkan kualitas interaksi yang tinggi yang terjadi bisa berpengaruh pada positif terhadap tingkat komitmen dalam suatu hubungan oleh Sharma dan Patterson, penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa hal yang penting dalam suatu hubungan adalah komunikasi yang berlangsung secara efektif, karena dalam setiap interaksi komunikasi sering terjadinya hambatan serta resiko yang tidak pasti. Dengan dibangunnya komunikasi secara efektif akan meningkatkan rasa kepercayaan dan mengurangi hambatan dan resiko yang terjadi. Berdasarkan pemaparan para ahli mengenai komitmen di atas, maksud dari komitmen adalah keyakinan atau kepercayaan seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan loyal(Iguana, 2014).

Menurut porter (1974) konsep komitmen memiliki 3 karakteristik yaitu; (a) adanya dorongan yang kuat untuk menjadi bagian dari kelompok atau organisasi, (b) adanya keinginan

untuk tetap atau bertahan menjadi anggota dari kelompok atau organisasi, (c) adanya suatu keyakinan dan menerima sepenuh hati terhadap nilai-nilai demi tercapainya tujuan kelompok atau organisasi (Meiyanto & Santhoso, 1999).

Produktivitas merupakan sesuatu yang dapat dihitung dengan membandingkan jumlah produk yang dihasilkan dengan sumber-sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan atau memproduksi produk tersebut berupa: tanah, bahan baku dan bahan pendukungnya, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja manusia. Menurut Basu Swastha (1995: 281) Produktivitas merupakan suatu konsep dengan gambaran hubungan antara hasil yang merupakan jumlah produksi berupa barang dan jasa dengan sumber yang merupakan jumlah energi tenaga kerja dan modal, yang dipakai untuk menghasilkan produk tertentu.

Masalah yang penting yang dihadapi dalam perusahaan dalam menentukan keberlangsungan dan konsistensi perusahaan tersebut salah satunya adalah produktivitas kerja. Produktivitas memiliki dua aspek yang bersifat vital yaitu efisiensi yang berhubungan dengan kombinasi berbagai masukan apakah sudah baik atau cara kerja pekerjaan yang dilakukan seperti apa dan Efektivitas yang berhubungan dengan hasil-hasil yang diharapkan apakah sudah menjadi nyata atau tercapainya tingkat pengeluaran. Sehingga produktivitas itu sendiri bergantung pada sumber daya manusia yang tersedia bekerja serta mempunyai ruang lingkup yang baik (Iguana, 2014).

Definisi produktivitas secara lengkap menurut Dewan Produktivitas Nasional Indonesia yaitu: (a) pada dasarnya produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dari kemarin dan hari besok akan lebih baik dari hari ini, (b) produktivitas secara umum mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), (c) dua dimensi dari produktivitas, pertama yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian kerja secara maksimal sehingga target kerja tercapai terkait dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua efisiensi terkait dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik. Menurut J. Ravianto (1985: 16) "Produktivitas kerja pegawai diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai perusahaan per satuan waktu". Dalam pengertian tersebut berarti mengemukakan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan waktu yang diutuhkan untuk memproduksi hasil tersebut dari satu orang pekerja. Berdasarkan definisi-definisi diatas mengenai produktivitas dapat diartikan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil produk dengan peran tenaga kerja dengan

mengerahkan semua energi dan tenaga untuk menghasilkan barang dan jasa persatuan waktu (Setiati, 2014).

1.1.3. Pekerja Anak

Di Indonesia terdapat undang-undang tentang anak dan pekerja anak seperti pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, dalam undang-undang tersebut anak memiliki pengertian dimana seseorang yang usianya belum menginjak 18 tahun termasuk juga anak yang sedang berada dalam kandungan. Pengertian anak dalam undang-undang nomor 23 tahun 2002 berbeda dengan pengertian pada UU Nomor 4 tahun 1979 yang menyatakan bahwa anak adalah seseorang yang belum mencapai usia 21 tahun dan statusnya belum kawin. Sedangkan seorang ahli bernama Elizabeth D. Hurlock (1982:108) berpendapat tentang pengertian anak dan terdapat perbedaan ketentuan usia pada wanita dan pria yaitu: “anak adalah masa yang dimulai setelah melewati masa bayi yang penuh ketergantungan, kira-kira usia 2 tahun sampai saat anak matang secara seksual, kira-kira 13 tahun untuk wanita dan 14 tahun untuk pria.”

Anak-anak yang terpaksa bekerja merupakan istilah yang digunakan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sedangkan anak-anak yang aktif secara ekonomi merupakan istilah yang digunakan oleh Biro Pusat Statistik. Sedangkan pengertian pekerja anak menurut ILO/ IPEC adalah mereka anak-anak yang bekerja pada semua jenis dan bidang pekerjaan yang bersifat membahayakan serta dapat mengganggu fisik, mental, intelektual dan moral anak tersebut. Mengenai batas usia anak untuk diperbolehkan bekerja konsepnya terdapat pada konvensi ILO nomor 138 yang berisi tentang definisi internasional yang paling komprehensif tentang batas usia minimum seorang anak untuk diperbolehkan kerja. Konvensi ILO menetapkan kisaran usia minimum dibawah ini dimana anak-anak tidak boleh bekerja. Anak-anak berusia 5 – 11 tahun yang melakukan kegiatan-kegiatan ekonomi menurut konvensi ILO pada negara-negara yang perekonomiannya sedang berkembang serta fasilitas pendidikan yang kurang maju dalam hal ini pekerja anak tersebut perlu dihapuskan. Sedangkan anak-anak usia 12 – 14 tahun yang sudah bekerja bisa dikatakan pekerja anak namun mereka hanya melakukan pekerjaan yang ringan. Sedangkan usia sampai dengan 18 tahun tidak diperkenankan bekerja pada pekerjaan yang termasuk berbahaya.

Pekerjaan ringan dalam konvensi no 138 Pasal 7, menyatakan bahwa pekerjaan ringan tidak boleh mengganggu kesehatan dan pertumbuhan anak atau mengganggu sekolahnya serta berpartisipasi dalam pelatihan kejuruan atau “kapasitas untuk memperoleh manfaat dari instruksi yang diterimanya. Tugas yang dilaksanakan dalam pekerjaan ringan tidak boleh merupakan pekerjaan yang berbahaya dan tidak boleh lebih dari 14 jam per minggu. Ambang

batas ini didukung oleh Konvensi ILO no 33 tahun 1932 mengenai usia minimum (Pekerja dibidang Non Industri) dan temuan tentang dampak anak bekerja terhadap tingkat kehadiran prestasi di sekolah dan terhadap kesehatan anak.

Menurut survei dasar yang pertama oleh Universitas Indonesia dan ILO-IPEC ada sekitar 688.132 anak-anak pekerja rumah tangga, situasi kerja yang dihadapi sangat beragam tergantung pada majikan atau pemimpin, pekerja anak berada dalam pengawasan pemimpin sering dipandang “seperti perbudakan”. Pekerja anak melakukan pekerjaan tertentu sebagai aktifitas rutin harian, jam kerjanya relatif panjang. Ini menyebabkan mereka tidak dapat bersekolah, tidak memiliki waktu yang cukup untuk bermain dan beristirahat seperti anak pada umumnya, dan secara tidak langsung aktifitas tersebut berdampak buruk bagi kesehatan anak. Sedangkan anak bekerja, mereka melakukan aktifitas pekerja semata-mata dianggap sebagai latihan. Kegiatan tersebut tidak bisa dilakukan setiap hari, jam kerja sangat pendek untuk kegiatan kerja, serta aktifitas kegiatan yang tidak membahayakan bagi kesehatan anak juga mendapatkan pengawasan dari orang yang lebih dewasa atau ahlinya. Dalam hal ini anak masih melakukan aktifitas rutinnnya seperti sekolah, bermain dan beristirahat(Organisasi Perburuhan Internasional, 2004).

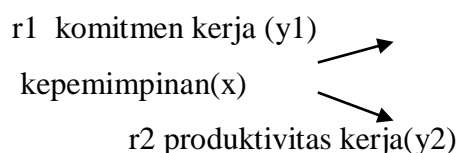
2. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menurut Robert Donmoyer (dalam Given, 2008: 713) pendekatan dalam penelitian kuantitatif adalah pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik (angka) daripada naratif. Data primer yang digunakan ialah berupa kuisioner atau angket sedangkan data sekunder berupa data atau dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian. Pada penelitian metode yang digunakan adalah metode purposive sampling(Wijayanti, 2012). Metode purposive sampling adalah penentuan sampel berdasarkan kriteria dan ciri-ciri yang dibutuhkan peneliti dan telah dirumuskan oleh peneliti (Rudyawan & Badera, 2002), peneliti mengambil 30 sampel pekerja dibawah umur di kelompok rumah konveksi desa Pegaden Tengah dengan kriteria dan ciri-ciri yaitu pekerja yang berumur 13-17tahun dan bekerja di rumah konveksi (menjahit, pasang kancing, gas gosok, dan finishing).

Variabel penelitian adalah semuahal yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditelaah dan dipelajari secara mendalam sehingga peneliti mendapatkan data tentang hal tersebut (Sugiyono, 2007:2). Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,2007:4)(Wijayanti, 2012).Dalam penelitian ini variabel yang

mempengaruhi ialah kepemimpinan. kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan perintah agar tercapainya tujuan. Indikator kepemimpinan menggunakan teori dari Wahjosumidjo (1991:154) yaitu: bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007:4). Dalam penelitian ini komitmen dan produktivitas kerja merupakan variabel terikat, dimana komitmen serta produktivitas pekerja dibawah umur di rumah produksi konveksi.

Paradigma penelitian ini adalah paradigma ganda dengan dua variabel dependen



r1,r2 : korelasi sederhana

Uji validitas merupakan suatu ukuran atau nilai yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen pada penelitian. Tingkat validitas yang tinggi ialah dimana instrumen tersebut valid atau sahih. Namun instrumen yang ukurannya atau nilainya kurang valid berarti instrumen tersebut memiliki validitas yang rendah (Suharsimi, 2006: 168). Dalam penelitian untuk menguji validitas setiap instrumen yaitu dengan cara analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini dalam menguji validitas menggunakan cara analisis butir ialah skor-skor total butir dianggap sebagai nilai X dan skor total dianggap sebagai nilai Y (Suharmi, 2006: 176). Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS 15.0. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson(Wijayanti, 2012).

Uji reliabilitas adalah nilai indeks dimana hal tersebut akan masih relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih (Supardi: 2005). Uji reabilitas dilakukan karena sering adanya kesalahan dalam pengukuran yang cukup besar dalam penelitian,

sehingga suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang konsisten dan sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan Cronbach Alpha Coefficient menggunakan bantuan software SPSS 15.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan reliable apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,6 (Nunnally (1967)(Wijayanti, 2012).

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian digunakan untuk mengetahui bagaimana pola hubungan serta pengaruh dari variabel kepemimpinan (variabel X) terhadap variabel komitmen (variabel Y1) dan produktivitas kerja (variabel Y2). Dikarenakan dalam penelitian ini terdapat variabel dependen yang ganda sehingga analisisnya juga perlu dilakukan satu persatu (Y1 dan Y2). Pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut (Wijayanti, 2012):

$$\hat{Y} = a + bX \dots\dots\dots (\text{Sudjana, 1988})$$

Uji f dalam penelitian dilakukan guna untuk menguji seberapa tingkat signifikansi pengaruh bersama-sama variabel bebas kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat komitmen kerja (Y1) dan produktivitas kerja (Y2)

Koefisien determinasi (r^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh dari variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat komitmen kerja (X1) dan produktivitas kerja (X2)

Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk menguji bagaimana tingkat signifikan pengaruh masing-masing atau secara parsial antara variabel bebas kepemimpinan (X1) terhadap komitmen kerja (Y1) dan produktivitas kerja (Y2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah setiap instrumen valid atau sah maka dilakukan uji validitas. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua instrumen pada penelitian ini valid dengan cara membandingkan r hitung lebih besar dari r tabel, dilihat dari semua hasil menunjukkan angka lebih besar dari 0.361 (dilihat dari table of value berdasarkan jumlah responden yaitu 30).

Tabel 1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan	Pearson Correlation	.386*	.498*	.489*	.407*	.520*	.660*	.623*	.733*	.469*	.609*	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.005	.006	.026	.003	.000	.000	.000	.009	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Sumber: Data primer yang telah diolah

Tabel 1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen

Komitmen	Pearson Correlation	.481*	.451*	.471*	.712*	.410*	.739*	.706*	.508*	.875*	.473*	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.012	.009	.000	.024	.000	.000	.004	.000	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Sumber: Data primer yang telah diolah

Tabel 1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas

Produktivitas	Pearson Correlation	.559*	.584*	.459*	.467*	.546*	.419*	.465*	.575*	.396*	.414*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.011	.009	.002	.021	.010	.001	.030	.023	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Sumber: Data primer yang telah diolah

Untuk mengetahui sejauh mana suatu relatif konsisten maka dilakukan uji realibilitas . Ujireabilitas dilakukan dengan cronbach alpha coeficient data yang diperoleh akan dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar atau sama dengan 0,6. Hasil uji reabilitas pada setiap variabel menunjukkan angka lebih besar dari 0,6 yaitu kepemimpinan 0,693 komitmen 0,791 dan produktivitas 0,602 sehingga hasil uji reabilitas pada penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,693	0,60	Reliabel
Komitmen	0,791	0,60	Reliabel
Produktivitas	0,602	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah

Analisis regresi linier sederhana dilakukan Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pola hubungan dari dampak dari variabel X terhadap variabel Y1 dan Y2. Hasil penelitian berdasarkan olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja dan produktivitas kerja pekerja di dibawah umur. Berikut persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh persamaan 1: $= 21,780 + 0,334X_1$ berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif, artinya berdasarkan penelitian ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja. sedangkan persamaan 2 regresi linier sederhana diperoleh 2: $= 25,276 + 0,275X_1$ berdasarkan persamaan tersebut menyatakan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif, artinya berdasarkan penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Persamaan 1

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
Konstanta	21,780	3,398	0,002
Kepemimpinan	0,334	2,210	0,035
$F_{hitung} = 4,885$ Sig. 0,035 $R^2 = 0,118$			

Sumber: Data primer yang telah diolah

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Persamaan 2

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
Konstanta	25,276	5,084	0,000
Kepemimpinan	0,275	2,419	0,022
$F_{hitung} = 5,854$ Sig. 0,022 $R^2 = 0,143$			

Sumber: Data primer yang telah diolah

Setelah analisis regresi linear sederhana ditemukan maka langkah selanjutnya adalah uji F. Uji F ini dilakukan dalam penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji F yang dilakukan menyatakan bahwa persamaan 1 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $4,885 > 4,17$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,035. Berdasarkan F_{hitung} dan nilai signifikannya berarti kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen kerja pekerja dibawah umur. Sedangkan persamaan 2 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $5,854 > 4,17$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,022. Berdasarkan F_{hitung} dan nilai signifikannya berarti kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pekerja dibawah umur. Sehingga hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen dan produktivitas kerja ditolak berdasarkan uji F.

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	P.value	Keterangan
Kepemimpinan →komitmen	4,885	4,17	0,000	Ho ditolak
Kepemimpinan →produktivitas	5,845	4,17	0,000	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Setelah melakukan uji F maka langkah yang dilakukan selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi. Dalam penelitian ini analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam presentase. Maka hasilnya adalah nilai koefisien determinasi pada persamaan 1 diperoleh nilai sebesar 0,118, sehingga berdasarkan nilai koefisien tersebut berarti menyatakan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan terhadap komitmen kerja pekerja dibawah umur adalah sebesar 11,8% sedangkan sisanya yaitu 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain selain yang diteliti pada penelitian ini. Dan hasil nilai koefisien determinasi pada persamaan 2 diperoleh nilai sebesar 0,143, sehingga berdasarkan nilai koefisien tersebut menyatakan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pekerja dibawah umur adalah sebesar 14,2% sedangkan sisanya yaitu 85,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain yang diteliti dalam penelitian ini.

Setelah menemukan nilai koefisien determinasi langkah terakhir yang dilakukan adalah uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Berdasarkan olah data diketahui uji t pada persamaan 1 variabel kepemimpinan di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,210 > 2,042$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,035, berdasarkan uji t pada persamaan 1 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pekerja dibawah umur. Sedangkan pada persamaan 2 variabel kepemimpinan di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,419 > 2,042$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,022, berdasarkan uji t pada persamaan 2 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja dibawah umur. Sehingga hasil dari uji t tersebut maka hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu H1: adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap komitmen kerja pekerja dibawah umur rumah konveksi di desa Pegaden Tengah. H2: adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pekerja dibawah umur rumah konveksi di desa Pegaden Tengah.

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	P.value	Keterangan
Kepemimpinan →komitmen	2,210	2,042	0,000	H1 diterima
Kepemimpinan	2,419	2,042	0,000	H2 diterima

→produktivitas				
----------------	--	--	--	--

Sumber: Data primer yang telah diolah

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut: (a) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pekerja dibawah umur di rumah konveksi desa Pegaden Tengah. Terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai thitung sebesar 2,210 dan nilai signifikansi $<0,05$, yaitu 0.035 sehingga H1 diterima. Artinya semakin tinggi kepimpinan, maka komitmen kerja akan semakin meningkat, (b)kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pekerja dibawah umur di rumah konveksi desa Pegaden Tengah. Terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai thitung sebesar 2,419 dan nilai signifikansi $<0,05$, yaitu 0,022 dan H2 diterima. Artinya semakin tinggi kepemimpinan yang digunakan, maka produktivitas akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil tersebut maka penulis ambil kesimpulan bahwa “Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen dan produktivitas kerja pekerja dibawah umur rumah konveksi di desa Pegaden Tengah.

Berdasarkan kesimpulan dapat diberikan saran-saran yang pertama bagi rumah konveksi ditujukan bagi pimpinan rumah konveksi sebaiknya lebih bijaksana lagi dalam membina pekerja anak di bawah umur agar lebih teliti dan tekun dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka dan berdampak pada hasil produktivitas yang baik. Saran selanjutnya bagi penelitian Selanjutnyayang akan melanjutkan melakukan penelitian yang sama diharapkan untuk lebih memperdalam atau dikembangkannya teori mengenai kepemimpinan terhadap komitmen kerja dan produktivitas sehingga hasil yang diperoleh lebih andal dan akurat. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas dan memperbanyak sampel serta menambah variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh, contohnya: kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dll

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, Q., & Yaqoob, S. (2009). Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan, 47(2), 269–292. Retrieved from

http://www.jstor.org/stable/25825356?seq=1#page_scan_tab_contents

- Anjani, R. F. (2014). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Retrieved from http://eprints.ums.ac.id/30633/1/Naskah_Publikasi.pdf
- Damayanti, R. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Retrieved from <http://lib.unnes.ac.id/415/>
- Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=4JJJoDQAAQBAJ&pg=PA3&dq=karakter+organisasi+schein&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwidp7no-P7VAhUDuo8KHRNtB_MQ6AEIOzAE#v=onepage&q&f=false
- Festus, A., & Ph, F. (2014). The Impact of Communication on Workers ' Performance in Selected Organisations in Lagos State , Nigeria, *19*(8), 75–82. Retrieved from <http://iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol19-issue8/Version-2/K019827582.pdf>
- H. Teman Koesmono. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *9*(42), pp.30-40. Retrieved from <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16633>
- Iguana, N. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha RSUD Kelas B Kabupaten Karang Tumaritis.
- Kutdani. (2015, August). Bupati Pekalongan Galau Prestasi Pendidikan Daerah. Retrieved from <http://www.antarajateng.com/detail/bupati-pekalongan-galau-prestasi-pendidikan-daerahnya.html>
- Liu, A., & Chen, S. (2017). The Impact of Leadership to Job Satisfaction and Job Performance – An Empirical Study in the Taiwanese Gaming Machine Manufacture Industry Employees, *8*(7), 1626–1635. Retrieved from <http://scitecresearch.com/journals/index.php/jrbem/article/view/1201/862>
- Matin, H. Z., Hamidizadeh, A., Jandaghi, G., & Karimi, F. H. (2010). Relationship between Interpersonal Communication Skills and Organizational Commitment (Case Study : Jihad Keshavarzi and University of Qom , Iran), *13*(3), 1–2. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/2eec/720d7ca2b7437398398fc84244a0ab61bc1f.pdf>
- Meiyanto, S., & Santhoso, H. (1999). Nilai-Nilai Kerja Dan Komitmen Organisasi : Sebuah Studi Dalam Konteks Pekerja, *(1)*, 29–40. Retrieved from <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/6997/5449>
- Muaripin, I. (2015). Peran Komunikator Pada Komunikasi Kelompok dalam Penanaman Nilai Keimanan. Retrieved from <http://digilib.uin-suka.ac.id/18745/>
- Nwagbara, U., Oruh, E. S., Ugorji, C., & Ennsra, M. (2013). The Impact of Effective Communication on Employee Turnover Intension at First Bank of Nigeria, *II*(4), 13–21.

- Retrieved from http://www.upg-bulletin-se.ro/archive/2013-4/2.Nwagbara_Oruh_Ugorji_Ennsra.pdf
- Organisasi Perburuan Internasional. (2004). *Menghapuskan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerja Anak*. Jakarta. Retrieved from www.ilo.org/public/indonesia/region/asro/jakarta/download/tbn8.pdf
- Rahman, A. (2007). Eksploitasi Orang Tua Terhadap Anak Dengan Mempekerjakan Sebagai Buruh. *Universitas Gunadarma*. Retrieved from http://www.gunadarma.ac.id/library/abstract/gunadarma_10502032-skripsi_fpsi.pdf
- Rizal, M. (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Menstruasi Abnormal Pekerja Konveksi desa Pegandon Pekalongan, 5(3), 205–214. Retrieved from journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujph/article/view/10400
- Rudyawan, A. P., & Badera, I. D. N. (2002). Opini Audit Going Concern: Kajian Berdasarkan Model Prediksi Kebangkrutan, Pertumbuhan Perusahaan, Leverage, dan Reputasi Auditor. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jiab/article/view/2612>
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan, 1(4), 1042–1052. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2844>
- Septiarti, S. W. (2002). Pekerja Anak Usia Sekolah. Retrieved from <https://journal.uny.ac.id/index.php/humaniora/article/view/5397>
- Setiati, J. (2014). Analisis Faktor- Faktor Produktivitas Kerja pada Pegawai Perpustakaan ITS, (71211623008), 1–11. Retrieved from <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-ln7521382ab9full.pdf>
- Setiawan, H. H., & Wardianti, A. (2010). Kelompok Belajar “Kancil” Sebagai Upaya Pemenuhan Hak Pendidikan Anak Penjual Kresek di Pasar Ujungberung. Retrieved from <http://ejournal.kemsos.go.id/index.php/SosioKonsepsia/article/view/548/190>
- Sudantoko, D. (2010). Pemberdayaan Industri Batik Skala Kecil di Jawa Tengah. Retrieved from eprints.undip.ac.id/24003/
- Thomas, G., Martin, R., & Ronald, E. (2013). Leading groups : Leadership as a group process. <https://doi.org/10.1177/1368430212462497>
- Wijayanti, D. W. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Retrieved from https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/49827931/pengaruh_kepemimpinan_dan_motivasi.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1507034070&Signature=ppozgABhmKorS%2BIiW4itmGdN2bE%3D&response-content-disposition=inline%3B filename%3DPENGARUH_KE